

研究ノート

モンゴル国における朝鮮民主主義人民共和国の派遣労働者

福原裕二・三村光弘

はじめに

本稿は、モンゴル国（以下、モンゴル）における朝鮮民主主義人民共和国（以下、朝鮮）の派遣労働者の実態を、実見・聞き取り調査の成果に基づきレポートすることを第一の目的とする。実見・聞き取り調査の概要は以下の通りである¹。また、かかるレポートを踏まえ、モンゴル・朝鮮関係やそれぞれの国家、国境を越えた人的移動の観点から、朝鮮人労働者の派遣と受け入れが有している意義を検討することが第二の目的である²。

調査期間：2017年9月5日（火）～8日（金）

調査場所：モンゴル国ウランバートル市内各所

調査先：モンゴル国外務省、マスコミ N 社、ウランバートル市内建設現場など

調査対象者：①モンゴル国外務省北東アジア地域担当の A 氏、B 氏。②ウランバートル市内のマスコミ N 社主幹 C 氏（元国会議員で、国会議員当時「モンゴル・朝鮮国会グループ」団長）。③ウランバートル市内の建設会社社長 D 氏（現在、201 名の朝鮮人派遣労働者を雇用する合弁会社 M 社代表）。④ウランバートル市内の建設会社重役 E 氏（過去〔2014～2015 年〕、20 名程度の朝鮮人派遣労働者を雇用した経験を持つ O 社代表）。⑤ウランバートル市内の韓国レストランを経営する F 氏（朝鮮人派遣労働者がしばしば食事に訪れる関係で、労働者との深い交流を有する）。⑥ウランバートル市内の建設会社社長 G 氏（現在、100 名程度の朝鮮人派遣労働者を雇用し、また建設現場で直接指揮を振るっている P 社代表）。⑦ウランバートル某所で別荘建設を請け負う建設会社社長 H

氏（現在、数名の朝鮮人派遣労働者を雇用する Q 社代表）。⑧ウランバートル某所の別荘建設現場で就労している朝鮮人派遣労働者 I 氏、J 氏（以上、聞き取り調査実施順）。

ところで、朝鮮から各国へ派遣・受け入れがなされている労働者に関わる研究は、とくに大韓民国（以下、韓国）において顕著であるものの、その数は多くない³。他方、日本ではいくつかの研究調査報告がなされているが、現地の動向レポートにとどまっており⁴、研究としては緒に就いたばかりの状況であると言えよう。加えて、朝鮮人労働者の派遣・受け入れに関わる研究は、その対象地として中国（東北部）・ロシア（サハリン）に偏りがちであり、その意味で本稿は当該研究の空白の一端を埋める意味を有するものと考えている。

さらには、モンゴルには朝鮮をめぐる核兵器・ミサイル開発の問題に、主導的に関わり解決を促すような意志や国力が備わっていないものの、北東アジア地域の安全保障上のホットポイントから地理的に離れているという位置関係、北東アジアのいずれの国とも深刻な対立関係がなく、朝鮮との関係も含む比較的安定した二国間関係を維持していることから、朝鮮への対応に関して、現今の「圧力」に傾斜した「対話と圧力」とは別の道筋に関する示唆が得られるかもしれない。

1. モンゴルと朝鮮の外交関係略史

モンゴルと朝鮮の間には、南北朝鮮が建国されて間もない 1948 年 10 月 15 日に外交関係が構築された。この外交関係はモンゴル・朝鮮の双方にとって 2 か国目の関係樹立であった。その後、1951 年には相互に大使館を開設し、同じ東側陣営諸国間の友好関係が図られることとなった。これより先、1950 年 6 月に勃発した朝鮮戦争では、モンゴルはソ連、中国とともにいち早く朝鮮を支持し、物質的な援助を行ったほか、戦争孤児を引き取って面倒をみるといった人道的対応も見られた⁵。

冷戦時代には、コメコン加盟に対する態度など、経済政策における違いはあったものの、朝鮮の金日成が 2 度モンゴルを訪問するなど、モンゴル・朝

鮮の両国首脳、政府関係者、政党関係者の相互訪問のみならず、留学生の相互の派遣と受け入れ、文化交流も続けられ、安定した外交関係が築かれた。ところが、冷戦終結過程においてハンガリーに続き、1990年にモンゴルが韓国を承認し外交関係が樹立されるに及び、モンゴル・朝鮮関係は一時期悪化した。朝鮮は韓国のビザか入国印のあるパスポートを所持するモンゴル人の入国禁止の措置を取ったのである。ただし、両国の大使館業務を途絶させるまでには至らなかった⁶。

1994年にモンゴルは、ソ連・ロシアの影響力から脱した自立的な外交政策を展開すべく、「外交政策ガイドライン」を策定した。そこでは、朝鮮を含む「社会主義共同体」、「発展途上国」との交流・友好関係を発展させることが示され⁷、これに基づきウランバートル市内に東洋思想大学が設立され、主体思想の講座も開設された⁸。

1997年と98年には、「モンゴル・朝鮮国会グループ」（モンゴルの国会議員で構成）、モンゴルの外務大臣と国会議員団のそれぞれが訪朝を行っている。97年の訪朝では、日本から獲得し持ち込んだタイ米4トンの援助が契機となり、日本人妻の一時帰国実現を導くこととなった。98年の訪朝では、モンゴルから朝鮮に10万トン以上の食料援助を行うことが合意されたほか、MIATモンゴル航空と高麗航空との間で航空路線協定が結ばれた⁹。

2000年に金大中韓国大統領がモンゴルを訪問した際には、一時ウランバートルの朝鮮大使館が閉鎖されることとなった。しかし、その直後にモンゴルの外務副大臣が訪朝し、新たな大使館舎をモンゴル側が提供することで大使館が再開された。同年には、モンゴル政府が朝鮮人労働者の派遣を支援するために「外国人労働者税」を免除することに同意し、国会がこれを承認した。モンゴルで働く外国人労働者に対する免税措置は、この措置による朝鮮人が唯一であり、この特例は現在も続いている¹⁰。

このように、モンゴル・朝鮮関係は、冷戦期には東側陣営諸国間の友好関係が築かれ、冷戦終結後はモンゴル・韓国関係の動向により、親疎の影響を受けたものの、その都度再編の努力が講じられ、比較的安定した関係が維持されてきたと見ることができる。こうしたモンゴル・朝鮮関係の発展がさらに促されたのは、2002年8月に朝鮮の白南淳外相がモンゴルを訪問し、「友

好協力に関する条約」が改訂されたことによる。この条約改訂に基づき、2004年には貿易協定が締結され、経済・科学技術分野の協力を推進する「政府間評議委員会」が設置されることになった。加えて、同年には、モンゴルが朝鮮から最大 1 万人の労働者を受け入れることに合意した¹¹。こうして、現在に至るまでの枠組の朝鮮人労働者のモンゴル派遣と受け入れが始まることとなった。

2. モンゴルの朝鮮人労働者をめぐる状況

(1) 受け入れ側の状況と事情

モンゴルのウランバートル市内を車で走っていると、建設ラッシュなのか、至るところで低層・高層を問わず、建設中の建物が目につく。遠目からは分からないが、そうした建設中の現場近くまで足を踏み入れると、朝鮮人労働者の姿を比較的容易に目にすることができる。それゆえ、相当数の朝鮮人労働者がモンゴルに滞在していることが容易に想像される。しかし、一体どのくらいの労働者がこの国で労働に従事しているのか、その実数を把握することは存外難しい。モンゴル外務省の A 氏は、「朝鮮人労働者のことについては、大変申し訳ないことだが、年々少なくなってきたということぐらいしかコメントできない。とにかく、オープンに話せることはほとんどない」と、全体的に口が重く、実数を明らかにしはしてくれなかった。国連協調主義を外交政策の基軸とするモンゴルで、国連安保理の朝鮮に対する制裁決議にも関連する内容には触れ難かったのだろうと思われる¹²。それはともかく、朝鮮との政治的関係に一定の知見を有する C 氏、朝鮮人労働者を雇用している D 氏や G 氏、そして朝鮮人労働者自身も口にする労働者の実数はバラバラである。C 氏は中国人労働者の増加により働き口の圧迫を受け、実数は 1,800 人程度に落ち込んでいると指摘するが、G 氏は 500 人単位で雇用契約を行っている会社が 60 くらいはあるから、単純計算で今でも 2,000 人～3,000 人くらいはいるだろうと語る。他方、D 氏や朝鮮人労働者の I 氏は、よく分からないけれども恐らく 1,000 人～2,000 人程度だろうと見積もっている。モンゴルで一般的に認知されている数も同様である。

前述したように、現在の枠組で朝鮮人労働者の受け入れが本格化したのは

2004 年以降のことである。より正確に言えば、朝鮮人労働者の派遣・受け入れが合意されたのち、2007 年になってモンゴルの産業界から労働省に受け入れの強い働きかけがあり、そこで労働省が朝鮮のそれと交渉して実現し、今の状況があるという（C 氏）。無論、それ以前の 2000 年に朝鮮人労働者の「外国人労働者税」の免除が約されたように、2004 年以前にも朝鮮人労働者の受け入れは行われていた¹³。2004 年以降の枠組では、最大 1 万人（D 氏によれば最大 5,000 人）の労働者受け入れが想定されていたが、2007 年の 4,000 人程度の派遣・受け入れが過去最大規模であり（C 氏）、受け入れ当初から想定のとおり実数で推移してきたことが分かる。

ただし、受け入れ当初から数年は、多様な主体・職種での労働者受け入れが行われていたようである。政府の建設機関は、道路建設のために朝鮮人労働者を受け入れ、また防衛省は、2010 年に朝鮮の人民武力省に要請して、施設内の大規模野菜栽培のため、50～60 人の軍人を派遣してもらい雇用した¹⁴。また民間では、ゴビ（カシミア企業）での縫製作業や一時期盛んであったとされる刺繍工芸に従事してもらうために、千数百人の女性労働者が雇用された¹⁵。そのほかにも、飲食店、建設会社、インフラ工事会社、農場などで受け入れが図られた。現在では、建設現場で雇用されている男性の労働者が大半を占めているという（C 氏）。

ところで、朝鮮人労働者はどのような過程により派遣され、受け入れへと至るのであろうか。聞き取り情報を総合すると、次のようである。まず様々な職種の企業が店舗新装・拡大、新規事業の展開、工事の受注などの事情により、労働人員確保の必要に迫られることによって受け入れの端緒が開かれる。労働人員確保の必要に迫られた各企業は、飲食、縫製、建設、道路、農業などの担当（部門）に分かれた 60 程度のより大きな会社に必要人員の申請を行う。申請を受けたそれら会社は、企業の申請に応じて年度ごと、あるいは類似の仕事ごと、またあるいは一定人数の申請が集まった段階で、労働省に仕事内容と人数を伝えて受け入れの手続きを踏む。労働省は手続きが正当なものであれば、朝鮮の労働省に派遣要請の依頼を行う。朝鮮の労働省は国内に 4 つあるとされる派遣会社に派遣を行うための人員募集を命じ、希望者が集まり予定人数を満たしたとの連絡が派遣会社より入れば、同省で身元

照会を行い、審査を経たのち派遣の有無を決定する。派遣人員が定まった段階で、その名簿が平壤のモンゴル大使館に伝達される。モンゴル大使館は朝鮮政府が人選した派遣人員に対して、受け入れに必要な手続きを進めた上で、本人に直接派遣の通知を行う。労働者たちは派遣の通知が届いてから、約 2 週間で現地（人員確保を申請した各企業）に赴くことができ、必要に応じて現地で研修を受けた後、就労に至るという流れである。

もちろん、こうした一連の流れは、民間企業が朝鮮人労働者の受け入れを申請してから、実際に受け入れるまでの一般的な過程であると考えられ、公的機関が受け入れを行う場合には、独自のルートが存在しているようであり、そのプロセスは上記と異なることになる。ただ、G 氏によれば、民間企業が外国人労働者を受け入れる場合の国内手続きは、どの国からの受け入れであっても同一であるという。

このように、モンゴル企業から要請を受けて派遣されてくる朝鮮人労働者であるが、受け入れ手続きが担当（部門）会社ごとで行われているように、労働契約もまた会社ごとに取り決められ結ばれることがほとんどである。このため、受け入れ期間や待遇・給与なども一定ではない。F 氏によれば、2017 年から 50 歳以上の朝鮮人労働者は受け入れが禁じられ、その点のみは概ね一貫している。しかし、たとえば受け入れ期間は、建物の着工から竣工までの契約であったり、半年、1 年、3 年、5 年の契約だったりして、それらに応じて労働者たちが取得できるビザの期間も異なる。また、契約の内容により、契約を結んだ会社が斡旋できる企業間では雇用先（仕事先、現場）を移ることができ、それに伴いビザを更新することもできるが、契約の内容が厳格であれば、入国管理局の取締りの厳しさも手伝って、短期間でも契約通りに働いて仕事が終了すれば、早々に帰国を余儀なくされる（D 氏）。

さらに、契約の内容によって、本国から現地までの旅費支給の有無、衣食住等の滞在手当の有無、事故が発生した場合の対応、滞在期間中の医療費負担の有無、契約期間中の一時帰国の容認・否認などの待遇が異なる。給与については後述するが、それもまた然りである（C 氏、D 氏、E 氏、G 氏、I 氏）。ちなみに、F 氏や朝鮮人労働者 I 氏、J 氏によると、朝鮮本国では、より良い労働環境や契約に基づく労働に従事するため、派遣会社への賄賂が横

行しているようである。「良い環境」の職場の代表格はレストラン・食堂と、これまで給与の不払いを経験したことがない企業のこと（このことは後述）であり、「良い契約」として求められるのは、長期契約であり、また雇用先の移動も可能で、契約期間内に一時帰国を認めてもらえることであるという。

一方、朝鮮人労働者を受け入れている企業・雇用主にとって、彼・彼女らを雇用するメリットは、第一に低賃金であること、第二に重労働を厭わないこと、第三に口答えをしないこと、第四に事故が起きても問題にならないこと、第五によく働き、規律正しいことである（C氏）。給与については後ほど記すが、朝鮮人労働者は「外国人労働者税」が免除されていることを前提に、他の外国人労働者よりも給与が低く設定されている場合が多い（D氏、G氏）。このために低賃金である。また朝鮮人労働者は、「周りの人たちから見れば、大変苦勞していると思いがちなのですが、本人たちはそう感じていないようです。お金さえもらえれば、当たり前だと思っているようです。私が考えるに、アメリカとか発展先進国で考えている生活レベルと基準が異なっているのだと思います」（F氏）、「粉骨碎身し汗をかきながら、お金を儲けるのは当たり前のことです」（I氏）と、自他共に語られるように、外貨を稼ぎに来ていると割り切っている側面があり、重労働を厭わず、職場に従順である。さらに、朝鮮人労働者は、同じ職場で働く代表者（担当者）を媒介に、朝鮮の大使館員を通じて間接的に国家に統御されており、事故が起きても労働者派遣・受け入れに影響が出ないように、内部で処理されるという（C氏）。したがって、事故が起きても雇用先とのトラブルが生じにくい。加えて、朝鮮人労働者を雇用した経験を有するD氏、E氏、G氏、H氏が一様に語るのは、朝鮮人労働者がよく働くという評価である。就業開始時間が朝早いこと、自らが設定した就業時間を良く守ること、前日の飲酒が翌日の仕事に影響しないこと、労働者同士の争いがないこと、工期がいつも早く終わることなどを挙げて、朝鮮人労働者を雇用するメリットを述べている。

とはいえ、朝鮮人労働者受け入れに精通する人物や彼・彼女らを受け入れている企業・雇用主が指摘する問題点も少なくはない。C氏が指摘するのは、派遣されてくる労働者の質の問題と朝鮮人労働者を取り巻く不法行為の問題である。C氏によれば、モンゴルの各企業が望んでいる人材は単純労働者で

あるが、朝鮮から派遣されてくる労働者は技術者、研究者、教員など特殊技能を持った人たちが多く、仕事先でのミスマッチが起きているという。さらに酷い場合には、肺病などを患った病弱な人が派遣されてくることもあり、2～3か月の研修を行っても、労働力として難があり、就業に至らないケースもあるという。

また、朝鮮人労働者を取り巻く不法行為の問題とは、労働契約に違反し、労働者の給与を、代表者（担当者）を通じて大使館員が一部または大半を中間搾取していくこと、また大使館が関与する形で、契約を超越してある企業で仕事を終えた労働者を他の仕事先や現場に差し向けることを指している。給与の中間搾取は、朝鮮が海外に派遣する労働者全般に指摘される問題であり、モンゴルにおいてもそれが確認される。ただモンゴルの場合には、大使館員のみならず、現場でコミュニケーションの仲介を行っているモンゴル人通訳が中間搾取を働く場合もあるという。また違法な労働者の移転が横行する背景には、モンゴル政府の朝鮮人労働者に対する管理の無関心さがあるという。C氏はそこに朝鮮大使館員の付け入る隙があると語った¹⁶。これら以外の不法行為の問題には、闇商売が挙げられる。朝鮮で製造された偽の高級ブランド品や偽ブランドのスポーツ用品などの粗悪品が大使館経由で労働者たちに流され、5ドル程度で販売するよう労働者に商売させているとのことである。

他方、雇用主からは別の側面の問題点も指摘されている。D氏は受け入れ先が望む人材と派遣労働者の能力のミスマッチを認めながらも（D氏は、現場では単純労働者よりも建設の知識を持った人材を欲しているが、そういう人材はなかなか確保できないと語った）、それ自体は大した問題ではないと言い、それよりも問題なのは、モンゴルの景気が悪く、雇用企業が労働者に給与を払わない事態が生じていることだとする。G氏もまた、ミスマッチ自体は大きな問題でないものの、労働者の工作機械や工具への不慣れから、それらがすぐに故障や破損することが大きな悩みであると語っている。

（２）派遣される側の状況と事情

朝鮮から派遣され、モンゴルで仕事に従事する労働者たちは、既述したよ

うに、現在では建設現場で働く男性労働者が比較的多い。とはいえ、農場や病院、レストランで働く男性労働者、また食堂や刺繍工芸工場などで働く女性労働者もいる。一般に、建設現場では、モンゴル人労働者、中国人労働者、朝鮮人労働者が混在して就労しているが、それぞれが行う作業は概ね分業化がなされている。中国人労働者は基礎工事を担当し、モンゴル人労働者は電気、ガス、水道、暖房などの工事を請け負い、朝鮮人労働者は主にドアの取り付けや左官、床のタイル貼り、敷石など、内装工事を担当しているという。

しかし、これも既述したことであるが、必ずしもモンゴルに派遣される朝鮮人労働者はこうした作業の経験者ではない。モンゴルに派遣されてくる朝鮮人労働者は、総じて平壤出身者が多く、「いわゆる成分が良い人たち」(F氏)である。本人は、本国で技術者(エンジニア)、研究者、教員、軍人であることが多く、配偶者は医者や教員が多い。C氏によれば、ウランバートルの十番住宅街というところの橋梁建築、馬像の建設現場には、かつて朝鮮の軍部において将軍の階級にあった人も働いていたそうであり、またG氏によれば、パイロットを雇用したこともあったという。そして、モンゴルに派遣された労働者のなかには、過去にロシアやカタールに労働者として派遣された経験を持つものも多いようである。

こうした朝鮮人労働者たちの給与は、定額の年俸制や月給制、契約期間給によって支払われるのではなく、仕事内容に応じて賃金変動する月給制によって支払われるのが一般的なようである。したがって、どの調査対象者に平均的な給与を聞いても困惑されたが、それでも「大体は？」と尋ねると、「月に300～400ドル。モンゴルのお金にすれば、60～80万トゥグルク」(D氏)、「100万トゥグルク」(E氏)、「夏は600ドル程度、冬は300ドル程度」(F氏)といった返答であった。朝鮮人労働者たちは、契約で定まった仕事のみならず、雇用者や雇用先で知り合ったモンゴル人、中国人労働者たちから頼まれた雑用もアルバイト的にこなしたりするし、給与は同じ職場で働く代表者(担当者)に一括して支払われることが一般的だが、支払いが行われたのちに、労働者たちが仕事の働き具合を話し合った上で分配することが多かったりするようであるから(E氏)、その意味でも朝鮮人労働者たちの給与は一律ではないことが分かる。

このような朝鮮人労働者の賃金は、モンゴル人労働者や他の外国人労働者と格差はないと語る雇用者もいれば（E氏）、既述のように、「外国人労働者税」が免除されている関係で、モンゴル人、中国人、朝鮮人の順に安いと語る雇用者もある（D氏、G氏）。その「外国人労働者税」は、月給の15%（D氏）とも、年480万トゥグルク（G氏）とも言われている。ともあれ、D氏の雇用している労働者たちの多くは、月に50ドル＝10万トゥグルク程度が貯金や生活費を差し引いたポケットマネー（小遣い）になるようであり、そこから自炊食料、タバコやお酒などの嗜好品、衣服、携帯電話などのお金を払えば、「いくらにもならないし、病気でもすれば、借金をするしかない」とD氏は同情的である。

したがって、朝鮮人労働者たちは、外出は時々の自炊食料の買い出しや外食、タバコや飲料のちょっとした買い出しなどに止め、周りとの交流もほとんどないようである。それは一般的にイメージされているように、海外の朝鮮人が集団行動しかできず、相互に監視し合っているからではなく、お金を節約したいからであるという（D氏、F氏、G氏）。実際、朝鮮人労働者のなかには、韓国レストランに1人か2人で食べに行く人もいて（F氏）、ホームシックを紛らわすために1人カラオケに出向くこともあるという（I氏）。さらに、宿舎に備え付けられていたり、宿所（しばしば現場）に持ち込まれたりしたテレビで韓国の番組や海外の衛星放送を自由に楽しんだりもしているそうである（F氏）。

このように、モンゴルの朝鮮人労働者は、比較的自由でありながらも、衣食住の全部または一部を企業から提供され、慎ましく日々の生活を送っている。より正確に衣食住の状況を記すと、衣は制服・作業着があれば、企業から提供される場合が多く、なければすべてを自費で用意しなければならない（G氏）。食は宿舎が提供されていれば、食堂が整備されており、そこで朝昼晩の食事は済ませることができる。ただ、朝鮮人労働者の多くは、モンゴルの料理が口に合わないらしく、食堂が完備されていても自炊する傾向が強い（D氏）。住は数人や十数人の現場では、そこで寝食をすることが多く、それ以上であると、通常は食堂が併設された宿舎が割り当てられる（G氏）。G氏の現場では、100名程度の朝鮮人労働者が雇用されているので、150名

以上が収容可能な立派な宿舎が設けられていた。宿舎の内部に立ち入ることはできなかったが、G氏によれば、内部は10の大部屋（「ハウス」と呼んでいた）に分かれていて、シャワールームやトイレはもちろん、テレビや机・椅子、自炊設備も備わっているということであった。

こうした宿舎や宿所（現場）から現場に向かう労働者たちであるが、とりわけ建設現場において労働時間は他のモンゴル人の職場のようにとくに定まっておらず、工事の進捗状況を見ながら、朝鮮人労働者自身でその日の作業内容や仕事量を決めて働くスタイルだという（D氏、G氏）。その一方で、年間のスケジュールは朝鮮の暦で動いており、休日は朝鮮の祝祭日以外にはない¹⁷。日曜日も午前中だけの作業であることが多いようだが、仕事を休むことはない。ただし、代表者（担当者）と呼ばれる労働者は、毎週金曜日に大使館で開かれる「学習会」に参加することが通例であり、彼らにとっては金曜日が定休日になることもある（G氏）。

以上のように概括される朝鮮人の労働・生活状況であるが、彼・彼女らが抱える問題は、今回の調査で見出したのは存外僅かであった。モンゴルの政治家として過去中国においても朝鮮人労働者のことを調査し見聞きした経験を有するC氏は、「（朝鮮人労働者に関して）モンゴル政府はまったく関心がない。国はノータッチ」であることをしきりに強調した上で、「中国の黒竜江省などでは奴隷労働のようなひどい状況がある。モンゴルではそんなことはない」と語り、過剰な重労働、苛酷な労働環境、民族的差別、劣悪な衣食住環境などを否定したが、それは今回の調査に限っては首肯できるものがあつた。何より朝鮮人労働者自身が「現場で寝食を行っています。モンゴルは寒いから大変だと思うかも知れませんが、割と大丈夫です。ストーブはあるし、毛布はあるし、労働環境上別に不便なところはありません」、「とくに困っていることはありません」、「ここでは朝鮮人だと言っていじめられることはありません」、「われわれには別にトラブルなどありません」（I氏、J氏）と話した。

唯一、朝鮮人労働者が口にした問題・不満は、雇用主（D氏）も先に指摘していたが、モンゴル企業側の給与の不払いである。I氏は、「金を稼ぎに来たのに、給料をもらえないのは、相当に困惑します。早く仕事を終わらせて、

給料をもらって帰りたいというのがホンネです。私は各地の現場で働きましたが、4,000 トウグルグ、500 トウグルグと 2 件も給料をまだもらっていない会社があります。政府や会社や警察もみんなモンゴル人ですから、上訴しても解決できません。私も上訴したことがありますけど、何にもなりませんでした。中国人の労働者は給料をもらえないとみんなで抗議を行います。われわれは外国にいるから力がないですね。もちろん、労働契約の項目には、給料のことや、事故のことやいろいろと詳しい記載はあります。でも、向こうが約束を守らないのだから、どうしようもできません。日雇い（日払い）にしてくれたらとも思いますが、それも無理です。モンゴル側には給料をきちんと払ってほしいです」と吐露した。同様のことはそんなに珍しいことではないらしく、日常的に朝鮮人労働者とのコンタクトを有する F 氏も同じ問題を取り上げて、「モンゴル側から給料をもらえなくて、旅費の心配をする人もよく見かけます」と話している。モンゴルには派遣労働者をめぐる問題として、労働・生活環境に関わる問題はないのかも知れないが、給与にまつわる朝鮮側の中間搾取とモンゴル企業側の給与不払い・無賃労働という労働者の権利に関わる深刻な問題は確実に存在している。

3. 受け入れと派遣の意義

さて、以上のモンゴルにおける朝鮮人派遣労働者の実態を俯瞰した上で、モンゴル・朝鮮関係やそれぞれの国家、国境を越えた人的移動の観点から、その派遣と受け入れが有している意義を検討してみたい。

モンゴルにおいては、しばしば半ば冗談として、モンゴルの人口（300 万人程度）の半分は遊牧民、そのまた半分は子供と老人、そのまた半分は海外に移住していると言われるように、労働力人口が慢性的に不足している状況がある。したがって、モンゴルにおける朝鮮からの派遣労働者は、その穴を埋める存在としての意義を有しているであろう。しかし、上述したように、現在の労働者受け入れの枠組では最大 1 万人（あるいは 5 千人）の受け入れを想定しているにもかかわらず、過去 4 千人程度の受け入れが最大であり、しかも年々受け入れ実数が減少傾向を辿っているという現実がある。その背景には、C 氏が語るように、過去朝鮮人労働者を雇用した経験を持つ企業が

働き手として役に立たない人材の派遣を受け、これに懲りて中国人労働者の受け入れに熱心になっているということと¹⁸、ゴビのように日本や欧米と取引があったり、それらと合併事業を進めていたりする企業には、朝鮮の核兵器・ミサイル開発を事由に朝鮮人労働者の受け入れをやめるよう圧力がかかり、それで受け入れを中止しているということがある。このように、社会的な要請として受け入れの意義はあるものの、受け入れを進めれば対外的経済活動に困難を来してしまう恐れがあるというデメリットも同居している。

第二に、モンゴルは 2011 年に「外交政策ガイドライン」を改訂し、そこではアジア諸国との相互の友好・協力関係の発展、アジア・太平洋地域の多面的な協力への参与、北東アジアにおける戦略的安定の強化のために、安保協力の拡張を目指す政策や事業の支持が定められており¹⁹、このガイドラインに沿って現今のモンゴル・朝鮮関係の友好・協力の維持と発展が模索されている。つまり、モンゴルにおいては朝鮮の派遣労働者の受け入れを行うこと自体が自国の外交目標を遂行することになるという意義を有している。事実、モンゴル外務省の A 氏は、「北東アジアすべての国と関係が良く、懸案事項のないことがモンゴルの特徴であることを生かし、冷戦構造が唯一残る北東アジア地域において、この地域が平和であるように政策展開を図る。したがって、モンゴルはどこの国が良いとか悪いとかは口にしないし、どこかの国に圧力をかけることに対して良いとか悪いとかも言わない。モンゴルは国連加盟国として、国連の決定を尊重する。同じ加盟国として北朝鮮とも関係を有し、国連の決定通りに働いてもらっている。……朝鮮との友好関係は大事であり、その友好的な関係・外交を守っていく」と語る。

さらに、モンゴルにおいては、朝鮮からの派遣労働者の受け入れをはじめとする、上の一種独特な全方位外交的な政策展開が北東アジアにおける未解決問題の対話の緩衝地、討議の仲介者としてのソフトパワーを与えているという意義がある。実際に、2007 年 9 月には、第 2 回日朝国交正常化作業部会がウランバートルで開催されたほか、日朝間の公式・非公式な接触がモンゴルで行われているし、2014 年 5 月には米朝政府関係者会合がウランバートルで開かれている²⁰。この意義は別言すれば、朝鮮派遣労働者の受け入れという交流経験を通じて、モンゴルに朝鮮の事情や状況、交流・交渉の勘所

などの情報蓄積を独自に促すものとも言える。今回の調査では手違いがあったて実見することは叶わなかったが、モンゴルの外交資料館には、かなり膨大な朝鮮の動向に関わる文書が保管されているそうである（B氏）。

他方、朝鮮においては、労働者の給与の一部を派遣会社に納入することによる国家の外貨獲得が重要視されているようである。本来的には稼働していない国営企業の従業員などを派遣するのが合理的であるが、実際には、労働者が給与として持ち帰る外貨が魅力的であるために、かなりの競争があるようである。思想的に鍛錬され、「脱北」しないと国家が認定しなければ、国外に出ることが難しい政治社会的制約がある中で、モンゴルで実際に行う仕事の専門家が来るわけではないというミスマッチの問題もある。外国でのつらい仕事に耐えてでも、外貨を得ることに意味があるのは、北朝鮮社会の変化、すなわち貨幣が大きな力を持つようになってきているということと関連している。

おわりに

現今のモンゴルにおける朝鮮の派遣労働者の受け入れは、2000年の「外国人労働者税」の免税措置、2004年の上限1万人（あるいは5千人）の受け入れ合意を経て、2007年のモンゴル産業界の要望により本格化した制度である。この制度実現の背景には、冷戦期からの東側陣営同士の友好関係の維持と、冷戦終結後にモンゴル・韓国関係によって親疎の影響は受けつつも、朝鮮との友好関係の固守を通じて南北朝鮮に対し全方位的外交を追求しようとするモンゴルの努力があった。

この制度は、小国として旧ソ連や中国に振り回された経験があるモンゴルが同様の経験をした朝鮮との間で経済協力を行うことにより、労働力不足という問題を安価に解決しつつ、外交においても影響力を確保しようとするモンゴルの政策に合致したものであったと言える。朝鮮から見ても、自国を友好的に遇し、内政に干渉しないモンゴルとの協力は、政治的なコストが比較的低く、同時に経済的実利を得られるものであり、歓迎できるものであった。また、朝鮮人派遣労働者自身においても、いくつかの意味で有益な就労であることは間違いないであろう。たとえばI氏やJ氏は口を揃えて次のように

吐露する。「私たちがモンゴルで働くことは、延いては国のためになる。国のために役に立ちたいという気持ちはもちろんある」。「朝鮮へ帰る際には、モンゴルで物品をたくさん買って帰ります。……なぜなら、海外の質の良い物品が安価で入手できる唯一の機会だから。家族も楽しみにしていますよ」。「朝鮮での自分たちのことについては余り言えないけど、生活ができないからここへ出稼ぎに来ているのではないですよ。だけど、よりお金が稼げるのは事実だし、そのためにやって来た。朝鮮がどんな経済事情で、日本と比べてどうなのかは、あなたは朝鮮に何度か行っているから分かるでしょう」。つまり、外貨獲得を企図する国家への貢献、国内では手に入れるのが困難な海外物品の入手、そしてより豊かな生活を送るための資金稼ぎを満足させるための就労である。

朝鮮をめぐる制裁が強化されるにつれ、モンゴルは国際社会より朝鮮に対する圧力を強めることを求められるようになってきている。多くのモンゴル人は、朝鮮という国家に対して批判的に見る傾向が強いものの、それを「上から目線」で朝鮮人にぶつけることは多くないようである。朝鮮人労働者派遣に関するモンゴルの政策は、国際的圧力に対して直接には対抗しないものの、自国の利益となる限りはできるだけ温存し、ある意味「のらりくらり」と対応しているように見える。これを批判することは簡単であるが、大国の振る舞いに翻弄されてきたモンゴルの人々にとっては、それがおそらく大国間の争いの中で生き残るための「伝統的な対処法」なのであろう。

付記：実見・聞き取り調査を実施するにあたり、調査先・調査対象者の選定と紹介、調査のアテンド、通訳など、様々に便宜を図って下さった、モンゴル科学アカデミ国際関係研究所バトサイハン教授、ソソルブラム研究員、島根県立大学井上治教授、島根県立大学大学院生崔穎麗さん、そして島根県立大学大学院修士スレンさんに感謝申し上げたい。

注

1 本実見・聞き取り調査は、島根県立大学「平成 29 年度学術教育研究特別助成金」（個人研究分）の支援を受けて実施した。本稿は、上記助成金の成果の一部である。

2 本稿は、人間文化研究機構ネットワーク型基幹研究プロジェクト「北東アジア地域研究推進事業」の国際シンポジウム「Migration, Refugees and the Environment from Security Perspectives」（2017 年 10 月 29 日、於東北大学）へ提出した原稿（英文、未刊行）に一部加筆・修正を施したものである。

3 代表的な研究を挙げれば、次の通りである。이영형 (イヨンヒョン) 『러시아의 극동개발과 북한노동자 (KINU 정책연구시리즈 12-03)』(『ロシアの極東開発と北韓労働者』[KINU 政策研究シリーズ 12-03]) 통일연구원 (統一研究院)、2012 年 12 月 (2012 年 12 月)、이애리아・이창호 (イエリア・イチャンホ) 『연해주 지역 북한 노동자의 실태와 인권 (KINU 통일나침반 15-05)』(『沿海州地域北韓労働者の実態と人権』[KINU 統一羅針盤 15-05]) 통일연구원 (統一研究院)、2015 年 11 月 (2015 年 11 月)、최장호・김준영・임소정・최유정 (チェジャンホ・キムジュンヨン・임소ジョン、チェユジョン) 『북·중 분업체제 분석과 대북 경제협력에 대한 시사점 (연구보고서 15-13)』(『北・中分業体系分析と対北経済協力に対する示唆点』[研究報告書 15-13]) 대외경제정책연구원 (對外經濟政策研究院)、2015 年 12 月 (2015 年 12 月) など。

4 たとえば、早稲田大学地域・地域間研究機構第 21 回 ORIS セミナー「北東アジアにおける労働力移動：海外派遣北朝鮮労働者の事例」（2017 年 4 月 1 日、於早稲田大学）。

5 ウランバートル市内のマスコミ N 社主幹 C 氏からの聞き取り。

6 同上。

7 제.바야사흐/베.인드라 (J.バヤサハ/B.インドラ) 「동북아시아 안보및 조선에대한 몽골정책」(「北東アジア安保及び朝鮮に対するモンゴル政策」) 3 頁 (国際学術研究会議「北東アジア諸国間の協力可能性とモンゴル国の役割」2017 年 9 月 9 日、モンゴル科学アカデミー国際関係研究所)。

8 注 5 に同じ。

9 同上。

10 同上。

11 同上。

¹² 聞き取り調査からおおよそ 1 週間後に採択された国連安保理決議第 2375 号（2017 年 9 月 11 日）では、決議後の朝鮮国民への労働許可を提供してはならないことが定められた。さらに、同年 12 月 23 日に採択された国連安保理決議第 2397 号では、朝鮮人派遣労働者の 2 年以内の送還が決定された。

¹³ C 氏によれば、1990 年代の半ば頃から朝鮮レストランの経営者、ウエイトレスを皮切りに労働者の受け入れが始まった。

¹⁴ C 氏によれば、これら軍人は、現在でも個人経営の農場で働いている。

¹⁵ C 氏や G 氏によれば、ゴビには過去 1,000 人程度の朝鮮人女性労働者が就業し、彼女らの衣食住などの福利厚生はすべて会社が面倒を見てやり、月に 1,000 ドルは稼いでいたそうだが、アメリカの圧力で全員帰国させられた。

¹⁶ C 氏によれば、モンゴル政府が朝鮮人労働者の管理に無関心なのは、「外国人労働者税」が免除されており、朝鮮人労働者の動向が国庫に影響を与えないからだという。

¹⁷ 金正日の死去日である 12 月 19 日も追悼を行うことから休日であるという。

¹⁸ C 氏によれば、毎年春から秋にかけて、5～7 万人の労働者が中国各地からモンゴルに流入するという。

¹⁹ 注 7 に同じ。

²⁰ 同上。